



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Innovaciones metodológicas en docencia universitaria: resultados de investigación

Coordinadores

José Daniel Álvarez Teruel

Salvador Grau Company

María Teresa Tortosa Ybáñez

Coordinadores
José Daniel Álvarez Teruel
Salvador Grau Company
María Teresa Tortosa Ybáñez

© Del texto: los autores. 2016
© De esta edición:
Universidad de Alicante
Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad
Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), 2016

ISBN: 978-84-608-4181-4

Revisión y maquetación:
Salvador Grau Company
Daniel Gallego Hernández

101. Percusión corporal, estimulación cognitiva y socioemocional a través del método BAPNE

Romero Naranjo, FJ

Departamento de Innovación y Formación didáctica
Universidad de Alicante

RESUMEN. El método Bapne es un método de estimulación cognitiva que integra música y movimiento a través de la Percusión corporal. El trabajo socioemocional en el método BAPNE viene trabajado en una de sus líneas en la gestión de grupos, liderazgo y mediación a través del Team Building, con la finalidad de explorar todo su potencial como herramienta en la construcción de equipos. El team building es una filosofía del diseño del trabajo, que desde hace mas de dos décadas, plantea que para conseguir una mayor rendimiento y eficacia organizacional es más útil percibir a los empleados como miembros interdependientes de equipos, que como trabajadores individuales. A través de la dimensión social, corporal y afectiva el método Bapne es capaz de desarrollar una visión compartida y un propósito único, estimular una identidad de equipo y una atmósfera de confianza y finalmente mejorar los niveles de comunicación y satisfacción individuales en las tareas grupales. Nuestro lema en BAPNE es: tu actitud, no tu aptitud, es la que determinará tu altitud.

Palabras clave: *percusión corporal, liderazgo, construcción de equipos, método BAPNE, mediación.*

1. INTRODUCCIÓN

El Team Building es una metodología basada en el aprendizaje a través de la experiencia directa. El aprendizaje experiencial ofrece una oportunidad de crear espacios para conseguir aprendizajes significativos a partir de la exploración y la experimentación (learning by doing). En el caso del Team Building, dicho aprendizaje se basa en el entrenamiento del trabajo en equipo de forma efectiva, en una atmósfera constructiva y creativa (Francis and Young, 1992). El desarrollo de equipos consta de factores tales como el liderazgo, el compromiso, la crítica y la creatividad. Un equipo es más que una colección de individuos, es una entidad emocional, anclada en los sentimientos y pensamientos de sus miembros. El Team Building parte de la base que los equipos aprenden habilidades colectivas, que inciden en su funcionamiento y en su gestión como un todo (Druskat and Wolff, 2001). Su acción desarrolla estas habilidades identificando los bloqueos que un equipo pueda tener para trabajar deliberadamente sobre ellos y así mejorar su efectividad como equipo. A grandes rasgos, las características principales de un equipo eficiente y exitoso incluyen una identidad de grupo, trabajo en equipo colaborativo y sinérgico, responsabilidad mutua e individual, confianza a todos los niveles y una atmósfera de grupo cohesionada.

El método BAPNE es un método de estimulación cognitiva que tiene como objetivo el desarrollo de las inteligencias múltiples a través de la percusión corporal. Esta metodología se fundamenta en la integración de diferentes disciplinas: Biomecánica, Anatomía, Psicología, Neurociencia y Etnomusicología y tiene como objetivo el desarrollo de las potencialidades de cada una de las ocho inteligencias que propone Gardner (1983). La percusión corporal según el método BAPNE, a través del ritmo y del uso del propio cuerpo como instrumento musical, pretende integrar música y movimiento en un nuevo escenario que vincula emoción y relaciones sociales. Por la propia metodología de trabajo, la dinámica de funcionamiento es altamente interactiva, sea en círculo, círculos concéntricos, semicírculos, cuarteto, sexteto, en pareja o en filas (Romero Naranjo, 2013). Teniendo como eje el ritmo, la multiplicidad de interacciones y el contacto físico necesario para realizar muchos de los ejercicios, la percusión corporal según el método BAPNE se convierte un recurso para fomentar el trabajo en equipo, aumentar la cohesión grupal y dotar a sus miembros de un sentido de pertenencia e identidad grupal.

En esta investigación, nuestro propósito es vincular el método BAPNE al ámbito del Team Building, para que sea una herramienta más de gestión, dinamización y construcción de equipos. Desde esta perspectiva, planteamos que Bapne genera entornos y oportunidades donde los participantes pueden aprender de una forma vivencial a trabajar eficazmente en equipo, con el objetivo de trasladar los valores, competencias y actitudes aprendidos al ámbito laboral. Una de las mayores potencialidades del método Bapne consiste en su capacidad para generar estados corporales y emocionales capaces de provocar cambios de conducta significativos. Uno de los factores más relevantes consiste en su papel a la hora de facilitar vínculos sociales (Romero Naranjo, 2014).

Nuestra hipótesis inicial es que la percusión corporal según el Método BAPNE fomentando relaciones de confianza, estimulando los niveles de comunicación y generando un clima grupal cohesionado, mejora la efectividad de un grupo, siendo capaz de trasladar dichos aprendizajes al ámbito laboral.

1.1. Problema/cuestión

El objetivo de este trabajo es vincular el método BAPNE a nivel socioemocional al ámbito de la construcción de equipos y liderazgo, Team Building, para que sea una herramienta más de gestión, dinamización y construcción de equipos. Desde esta perspectiva, planteamos que Bapne genera entornos y oportunidades donde los participantes pueden aprender de una forma vivencial a trabajar eficazmente en equipo, con el objetivo de trasladar los valores, competencias y actitudes aprendidos al ámbito laboral. Una de las mayores potencialidades del método Bapne consiste en su capacidad para generar estados corporales y emocionales capaces de provocar cambios de conducta significativos. Uno de los factores más relevantes consiste en su papel a la hora de facilitar vínculos sociales (Romero Naranjo, 2014).

1.2. Revisión de la literatura

El interés creciente por el Team Building (TB) responde a los rápidos cambios sociales y tecnológicos que vive nuestra sociedad. Dichos cambios han afectado a cómo se gestionan las organizaciones hoy en día. Dentro de este contexto, el TB ha ayudado a mejorar la habilidad de adaptación de las organizaciones a estos cambios, aportando un nuevo enfoque de gestión que tiene en cuenta las interrelaciones, ya que muchos de los problemas a resolver en la actualidad ya no los puede abordar una sola persona de forma efectiva.

El propósito básico del TB es proporcionar un medio por el que los miembros de un grupo puedan examinar su propio comportamiento y desarrollar “cursos” de acción para mejorar la efectividad del grupo. A pesar de que no hay un acuerdo sobre cuál es su definición exacta del TB, Buller (1986) siguiendo el modelo de solución de problemas lo conceptualiza de la siguiente manera:

“A planned series of meetings facilitated by a third party consultant, with a group of people having common organizational relationships and goals that is designed specifically to improve the team’s task accomplishment by developing problem solving procedures and skills and then solving the team’s major problems “ (Buller, 1986, p. 149)

Liebowitz and De Meuse (1982), por su parte, definen el TB como una intervención en grupos de trabajo para que aprendan vivencialmente, examinando sus estructuras, objetivos, normas, valores y dinámicas interpersonales, a desarrollar sus habilidades para un trabajo en equipo efectivo. Esta definición enfatiza la habilidad de los grupos para ser más eficientes en identificar, diagnosticar y resolver sus propios problemas, con la ayuda de un consultor especialista en ciencias del comportamiento

A nivel metodológico, el TB usa la metodología que los científicos del comportamiento llaman un paradigma de investigación para la acción y que se

aplica siguiendo un proceso de cambio en tres etapas (Kurt Lewin, 1951): Descongelamiento (Unfreezing), Cambio (Changing) y Recongelamiento (Refreezing). Sus aspectos claves consisten en recoger datos, diagnosticar problemas, dar feedback al grupo de trabajo, abrir una discusión de los datos por grupos de trabajo, establecer un plan de acción y finalmente la acción (Liebowitz and De Meuse, 1982). El cambio ocurre en todos los niveles de la organización: Individual, el líder o supervisor del grupo, el grupo (valores acordados, creencias, objetivos, aspiraciones...) y toda la organización (ideario, filosofía...)

Aunque hay varios modelos de TB, hay un proceso común en la mayoría de programas descritos en la literatura (Baker 1979, Davis 1970, Harley 1971 and Lewis 1975).

Mucho se ha evolucionado desde que Charles Spearman postulara su teoría del factor general (Factor G), en la cual especificaba que la inteligencia es de carácter unidimensional; o desde que Alfred Binet creara las pruebas de medición de la inteligencia y el denominado cociente intelectual (CI), predictor únicamente válido para determinar el éxito de un sujeto en la escuela, sin dedicar atención a la diversidad de papeles que pueden darse dentro de una sociedad. Sin embargo, la inteligencia no es unidimensional (Schneider & Newman, 2015), y una gran diversidad de autores apuesta por considerarla como un proceso multidimensional dotado de diversas habilidades cognitivas (Thurstone, 1947; Carroll, 1993; Horn, 1985; Cattell, 1941; Gardner, 1983; Sternberg, 1988).

Como alternativa a estas teorías, y contrario al enfoque de medición de la inteligencia propuesto por Binet, Howard Gardner señala que todo individuo posee una serie de habilidades o potenciales, denominados inteligencias múltiples (IM).

En el ámbito educativo debemos poseer diversas estrategias que nos permitan desarrollar al máximo cada potencial del alumnado. Dentro de las aulas asistimos a una gran diversidad de alumnado, en el que cada uno presenta sus propios intereses y capacidades. Por esta razón, resulta vital conocer los puntos fuertes de cada uno de ellos para ofrecer una buena instrucción educativa (Griggs et al, 2009). Las IM permiten identificar el perfil intelectual para mejorar sus oportunidades y opciones de educación (Gardner, 1983). Enseñar empleando las IM supone un aprendizaje de manera individualizada, en el que se tienen en cuenta los diversos potenciales que puede mostrar cada individuo (Gardner, 1983; Romero-Naranjo, 2014; McClellan & Conti, 2008; Griggs et al, 2009; McFarlane, 2011).

Por otro lado, este tipo de enseñanza tiene en consideración las artes dentro del ámbito educativo (Economidou et al, 2011; Romero-Naranjo, 2014), además de ofrecer un aprendizaje basado en proyectos y que contribuye a su vez al trabajo cooperativo (Romero-Naranjo, 2014).

Siguiendo a diversos autores, las inteligencias múltiples también se pueden emplear para mejorar el rendimiento académico o el desempeño académico de cualquier materia (Johnson, 2007; Buschick et al, 2007; Coban & Dubaz, 2011; Hanafin, 2014; Liu & Chen, 2014; Arikan et al, 2014).

Se puede aprender de forma lúdica (Gardner, 1983, 1993; Gardner & Hatch, 1989; Hirsh-Pasek et al, 2005; Eberle, 2011), gracias a que el juego desarrolla nuestras habilidades y aptitudes y nos puede ayudar a conocer nuestros talentos. Asimismo, contribuye al trabajo colaborativo gracias a su poder de socialización.

Desde el punto de vista psicológico podemos entender que dos partes entran en conflicto cuando los objetivos entre si son incompatibles. De forma continuada, ambas partes intentan una y otra vez instaurar un orden perdido.

1.2.1 La aportación de Alzate en resolución de conflictos y mediación

Dentro de la mediación educativa encontramos una tipología de conflicto bien definida que según Alzate (1998) articula los conflictos en dos tipologías:

- Conflicto interpersonal: entre las personas individuales (profesor y alumno, alumno y compañero...) la mayor parte de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a estos conflictos.
- Conflicto intragrupal: afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo sus objetivos (dentro del aula, centros educativos...)

El citado autor continua insistiendo que a nivel psicológico los conflictos objeto de este estudio implican una percepción (real o no) de intereses desiguales, las partes difieren a la hora de percibir los objetivos y medios para alcanzarlos, pueden acabar a través del comportamiento y el cambio de actitud y producen resultados que van desde lo más destructivo a lo más constructivo. Dichos conflictos suelen derivar de las diferencias o competición en relación a:

- Recursos (uso de los elementos del aula...)
- Valores, creencias (insultar al débil...)
- Relación (dependencia mutua, maltrato, envidias...)

1. 2. 2. La clasificación de Lederach en resolución de conflictos

Lederach (1998) propone una estructura triangular del conflicto, en la que intervienen tres componentes esenciales: Personas, problema y proceso.

Con respecto a las **personas**, se debe tener en cuenta quien está en conflicto y los elementos psicológicos (sentimientos, emociones, percepciones individuales, etc.)

Para facilitar la resolución del conflicto al analizar este componente hay que:

- Promover la comprensión de las emociones, facilitando el reconocimiento de las necesidades humanas, escuchar el tiempo necesario mostrando así respeto, no amenazar la autoestima, descubrir cómo ha afectado la forma de actuar del otro y la situación en general.

En lo que respecta al **Proceso** según Lederach, hay que analizar:

La dinámica del conflicto (cómo empezó, que otros problemas se añadieron, influencias, cómo se toman las decisiones y sobre todo cómo las partes en conflicto se sienten sobre ello etc.)

La comunicación (Quién habla, cuándo, cuánto, por qué, rumores, etc.)

Para ayudar a la resolución es necesario entender el equilibrio o desequilibrio de poder en la relación de las partes y desarrollar un proceso que parezca justo

Con respecto al **Problema**:

El autor asegura que la comprensión se facilita si distinguimos entre: asuntos, intereses, necesidades y posiciones.

Asuntos: distintas áreas de discrepancia o incompatibilidad que se han de tratar para solucionar el problema.

Intereses: beneficios potenciales por alcanzar un objetivo particular, el por qué cada uno de los asuntos importa a las personas.

Necesidades: lo indispensable, lo mínimo para satisfacer a una persona en cuanto a lo sustantivo, a lo psicológico y al procedimiento para resolver el problema.

Posiciones: se refiere a los comportamientos y actitudes concretas adoptadas.

1. 3. La aportación de Edward de Bono a la mediación

De Bono (1985) pretende demostrar que nuestros sistemas de pensamientos son caducos, inadecuados y peligrosos, cuando se trata de resolver conflictos. Esto se debe a que el sistema de pensamiento (basado en la lógica del lenguaje y en el principio de contradicción) es un método conflictivo en sí mismo. Este autor asevera que debemos usar el pensamiento basado en el lenguaje, pudiendo usar tres escalones para paliar las peligrosas limitaciones de este sistema de pensamiento. Estos pasos son:

Comprensión de la naturaleza de la percepción.

Alejamiento de los peligros del lenguaje.

Introducción de algún recurso nuevo en el lenguaje. Es aquí donde desde la metodología BAPNE fundamentamos el uso de la percusión corporal, como nuevo recurso.

Partimos de la base de que nuestro cerebro tiene una compleja función química, diversos impulsos nerviosos con mensajeros llamados neuropéptidos, estos mensajeros impiden o dificultan la actividad nerviosa en lugares específicos. Estas bases químicas son lo que llamamos emociones, por supuesto, todos sabemos que las emociones afectan al pensamiento de las personas. No se trata de que una persona escoja los pensamientos que corresponden a sus emociones de ese momento, de hecho puede suceder que en ese estado emocional, el sujeto racional

sea simplemente incapaz de tener cierto tipo de pensamientos. No se trata de una elección.

Es importante señalar que el lenguaje de la dialéctica ha sido siempre el pilar del pensamiento en torno al conflicto. De Bono (1985) asegura que este modelo dialéctico es erróneo y hasta peligroso y resume que es lo que sucede con el modelo dialéctico en la resolución de un conflicto. Esto es:

Cada parte se vuelve más rígida.

Ninguna de las dos partes hace el mínimo esfuerzo por desarrollar una idea diferente de las dos que se discuten.

Se invierte una cantidad indefinida de tiempo, energía o dinero en una remota discusión, que puede prolongarse durante bastante tiempo.

La creatividad y la ingenuidad de cada parte no está dirigida a mejorar su idea, sino a asegurarse el fracaso de la idea del adversario.

Al final, gana la idea más fuerte, que no es necesariamente la mejor.

La principal objeción es que la energía creativa no se utiliza para desarrollar mejores ideas. El hecho de ganar o perder puntos se convierte en un conflicto en sí mismo y no en una discusión sobre el conflicto, resultando así absurdo tratar de resolver un conflicto creando otro nuevo. No se consigue reconocer en la discusión los aspectos positivos de la otra parte, este es precisamente el papel que debe desempeñar la tercera parte, o tercer lado que llama Ury (2005).

2. DESARROLLO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA

Los puntos a seguir en el desarrollo de la cuestión planteada, enmarcados dentro del modelo de investigación acción de Frohman, Sashkin and Kavanagh (1976), y que también empleamos en esta investigación a través del método BAPNE son:

Exploración: encuentro entre el especialista y el grupo/organización.

Entrada: acuerdo y contratación del trabajo firmado. Importante que tenga el soporte de la administración.

Recopilación de datos: entrevistas, observaciones técnicas, cuestionarios pre-post.

Retroalimentación de datos (data feedback): momento del proceso conocido como *survey feedback* y que es considerado como una fase crítica en el “unfreezing” o descongelamiento de las actuales actitudes, valores, normas y comportamientos de los miembros del grupo. Si son conscientes de lo que ocurre, como afectan sus actitudes... estarán más abiertos al cambio.

Diagnóstico: Se proponen técnicas y ejercicios para ayudar a discutir, analizar los problemas y desarrollar una agenda.

Planificación de la acción: Desarrollo de soluciones para los problemas con técnicas y ejercicios.

Implantación de la acción: Las soluciones desarrolladas se ponen en marcha en el trabajo. Fase de cambio de las viejas formas de operar que son reemplazadas por las nuevas para incrementar la efectividad del equipo.

Evaluación: seguimiento de las sesiones. Se evalúa la extensión del cambio y el “refreezing” de la conducta más efectiva del equipo

El TB puede ser usado para fortalecer equipos existentes, crear nuevos equipos, reformar uno después de una reorganización o mejorar “interfaces” entre varios equipos. A su vez el TB puede ser aplicado a distintos tipos de grupos, desde empleados bajo supervisión hasta los grupos top de la administración, siendo capaz de ajustar técnicas diferentes según el grupo (French and Bell, 1978).

Los supuestos del TB provienen mayoritariamente de la filosofía humanística de McGregor, Likert, Argyris, Maslow, Bennis and Schein. French and Bell (1978) los clasifican en tres categorías:

Individuales: La mayoría de personas presentan una necesidad de crecimiento y desarrollo personal por lo que necesitan un ambiente de trabajo propicio que aporte retos. Dentro de este contexto, los individuos desean hacer y ser capaces de hacer contribuciones en el logro de objetivos de la organización.

Como miembros de grupos: El grupo de trabajo es una referencia relevante psicológicamente y esto implica que la gente quiere ser aceptada, interactuar y participar en él. Para optimizar la efectividad del grupo, los miembros deben ayudar al líder. Los sentimientos reprimidos y conflictos no resueltos afectan negativamente a resolver problemas, crecer personalmente y que haya un trabajo satisfactorio. La solución a muchos problemas de actitud y motivación en organizaciones involucra dinámicas interpersonales.

Como miembros de la organización: Dentro de las organizaciones hay diferentes grupos que están conectados y articulados en sus diferentes niveles jerárquicos. Las estrategias de ganar-perder entre los empleados o entre grupos no son apropiadas para los conflictos en algunas situaciones. El rendimiento mejorado deriva de los esfuerzos del desarrollo organizacional, es decir, del total de los recursos humanos.

Unas de las particularidades del método Bapne es la gran cantidad de interacciones sociales que genera. Este tipo de interacciones son vivenciadas como una forma de contacto con el otro. Muchos de estos contactos son físicos, percutiendo en el cuerpo ajeno o simplemente es un contacto visual, como parte de un movimiento coordinado. Mirar, escuchar, tocar... de una forma sincronizada con el grupo son algunas de formas de contacto que propone este método.

Estas formas de contacto en movimiento tienen un papel muy importante a la hora de facilitar vínculos sociales. De hecho, la percusión corporal según el método Bapne se caracteriza por el trabajo grupal, estableciendo posiciones básicas de aprendizaje de carácter social y comunitario. Estas comprenden el trabajo en

círculo, círculos concéntricos, semicírculos, cuartetos, sextetos, octetos, parejas, dos filas con movimiento lateral o dos filas con movimiento enfrentado (Romero Naranjo, 2013).

Trabajar en círculo es una forma de estimular el trabajo inclusivo y de fomentar el desarrollo de las habilidades de comunicación. Trabajar en dos círculos concéntricos propicia interacciones sociales donde no hay rangos y donde todos nos relacionamos con todos. El cantar y percutir una melodía al unísono, produce percepciones sonoras placenteras y con ello se estimula la secreción de oxitocina, hormona relacionada con la formación de relaciones de confianza y generosidad.

Este tipo de dinámica de grupo promueve el desarrollo de relaciones sociales de **apoyo y afianzamiento personal**, la **participación activa** de sus integrantes y el desarrollo de un **vínculo sólido** con el grupo. A su vez, la propia percusión corporal es un medio de expresión donde el cuerpo habla, donde expresamos y donde me doy a conocer a la vez que me conocen. Por todas estas razones, el método Bapne promueve un aprendizaje que muestra una forma diferente de relación y con ello un patrón diferente a nivel vincular que incluye el contacto físico, la igualdad, la confianza, el apoyo mutuo y el sentimiento de pertenencia e identidad de grupo

En la actualidad los tres modelos más sobresalientes del campo de la mediación son: el modelo Harvard (centrado en el acuerdo), el modelo transformativo (centrado en las relaciones y obviando el acuerdo) y finalmente el modelo circular-narrativo (centrado tanto en modificar las relaciones como el encontrar un acuerdo) Estos enfoques, constituyen el eje metodológico sobre el que se estructura la mediación y del que muchos autores han aportado sus visiones. Dada la limitada extensión que nos concierne este trabajo de investigación, hablaremos de este último modelo, al ser el empleado por el Método BAPNE y que a su vez posee una base antropológica.

El modelo circular-narrativo fue desarrollado por Sara Cobb (Universidad de Santa Bárbara, California) y presentado a partir de 1995 en numerosos artículos y cursos sobre Negociación y resolución de conflictos, su objetivo es la búsqueda de un orden de convivencia de carácter psicológico.

Características principales:

Consideración del conflicto como una situación real que está interpretada de una manera particular a la luz de un contexto concreto.

Esta particular interpretación contiene los significados y las narraciones de cada participante; en este sentido poder reinterpretar cada universo de significados y de narraciones hará posible que el conflicto se perciba desde un ángulo diferente.

Se convierte el cuidado hacia el otro en cuidado hacia uno mismo.

Hereda el interés por la interpretación de las narraciones (sobre todo de la hermenéutica de Derrida con su teoría de la “deconstrucción”. La deconstrucción es un modo de escrutar un texto, una historia; comprender de un nuevo modo, dar

un nuevo significado a los signos. De construir los significados viejos es el paso previo a la reconstrucción de un significado nuevo más pleno y con más sentido.

El método BAPNE partiendo del citado modelo, tiene como propósito la estimulación cognitiva, socioemocional, psicomotriz y neurorehabilitativa a través de la didáctica de la percusión corporal. No es un método musical porque no busca enseñar música (el nombre de las notas, su duración, armonía, agógica...) sino que pretende estimular la atención, concentración y memoria a nivel cognitivo y aumentar la empatía y las relaciones sociales, entre otras cosas, tanto con personas sanas como con necesidades especiales.

2.2. La música une y disgrega en función a su uso

La música puede ser utilizada para marcar el límite territorial de dos partes enfrentadas como ocurre con el Haka de los maoríes, pero no debemos olvidar que existe un dato muy curioso narrado por Romero-Naranjo (2008) en Bolivia. El autor argumenta que “El pueblo Macha en la cumbre de los Andes, los lugareños ensayan sus canciones para un festival llamado el “TinKu”. En mayo se reúnen y realizan una verdadera guerra musical. Un grupo de cada pueblo se enfrenta a su oponente con un diálogo de canciones, donde unos a otros se provocan con música y baile, y para poner más énfasis, deriva al final a la violencia física. No hay ganadores, pero se reafirman los límites **territoriales** y quedan todos tan amigos”.

2.3. Estrategia a seguir

Se propone que dentro del aula se lleven a cabo actividades secuenciadas y elegidas con una fundamentación psicológica y fisiológica a través de diversos estudios de investigación llevados a cabo por la metodología BAPNE, con pretest y posttest que miden distintos campos, a nivel cognitivo con la segregación de hormonas que repercuten en el estado físico y mental de las personas, el aumento de la autoestima hasta la bajada de cortisol, principal creador de la ansiedad en las personas al ser partes de un conflicto. Entre ellos podemos citar diversos test como *Sociomet*, Test de Flujo, *Sociograma de Bulls*, *Basc* entre otros.

Actividades donde los alumnos se colocan de forma concéntrica y que, siguiendo a Lowen, potenciar el arraigamiento en el grupo a través de:

- la mirada (porque te miro)
- las manos (porque te toco)
- los pies (porque me desplazo para interactuar con otra persona, para volver a mirar y tocar)

3. CONCLUSIONES

En BAPNE somos conscientes de la relación tan estrecha entre pensamiento y lenguaje, palabra y acción, por ello es necesario fomentar proyectos donde la gestión de grupos, liderazgo y mediación se relacione con otros ámbitos como la expresión corporal como vía de expresión de emociones y opiniones.

Desde un punto de vista psicológico lo que se consigue practicando BAPNE dentro del aula es el trabajo en equipo, comunitario que permita al alumno desarrollar tanto su inteligencia interpersonal como intrapersonal, desarrollando nuevas formas de arraigamiento a través del contacto con las manos, los pies y la mirada. Ello conlleva una mejora en la motivación, una transmisión de valores positiva, erradicar el estrés que provoca el conflicto en las personas implicadas en el mismo así como en el resto de miembros con el que se desenvuelven. En definitiva desarrollar un espíritu de comunidad en que no tenga cabida ningún conflicto negativo, sino puntos de vista distintos de los que aprender en armonía y con el apoyo de toda la comunidad educativa.

A modo de conclusión, el método Bapne, siguiendo el marco referencia propuesto por Francis and Young (1992) sobre los grupos efectivos, aporta las siguientes cuestiones:

Liderazgo apropiado: El método Bapne estimula en la figura del líder estilos de decisión consensuados. La gestión del equipo es considerada como una función compartida, de forma que otros miembros del equipo puedan asumir este rol cuando sus habilidades sean apropiadas para las necesidades del equipo. El trabajo con el líder es contemplado desde el método Bapne como un eje primordial, ya que en un proceso de Team Building el líder es la persona más vulnerable a las críticas. A través de la música y el movimiento, y con un plan de acción específico el método Bapne trabaja para que el líder adquiera la competencia de compartir sus responsabilidades siendo capaz de integrar todos los recursos humanos y habilidades disponibles en el grupo.

Compromiso con el equipo: De una forma experiencial, el método Bapne propone formas de trabajo en equipo que desarrollan el compromiso con el grupo, con sus objetivos y propósitos. A través del apoyo mutuo, los valores comunes, la convicción en una visión, el sentimiento de logro y una pauta de socialización estructurada el método Bapne propone formas de aprendizaje de carácter social y comunitario que construyen y fortalecen el compromiso con el equipo, de forma que sus miembros sienten que pertenecen y representan al grupo.

Clima constructivo: El clima de trabajo que propone el método Bapne anima a las personas a sentirse relajadas, dispuestas a ser directas y abiertas y preparadas para tomar riesgos. Su dinámica de trabajo desarrolla cinco cualidades: Confianza, apertura, autenticidad, cercanía y una alta energía.

Deseo de logro. El método Bapne ayuda a clarificar unos objetivos alcanzables e inspiradores. A través de su dinámica de trabajo, estimula la motivación en el logro de resultados y promueve la reflexión sobre el rendimiento del equipo para encontrar formas de mejora

Métodos de trabajo efectivo. El método Bapne proporciona el escenario y las situaciones para desarrollar formas efectivas, sistemáticas y activas de solución de problemas, promoviendo la escucha activa y las reuniones eficaces.

Crítica constructiva. Lo importante en el trabajo en el método BAPNE no es que el ejercicio salga perfecto en términos musicales, sino la dimensión

comunitaria y emocional que estos ejercicios trabajan implícitamente. Los errores individuales y grupales son examinados no como un ataque personal, sino como una forma de aprender de la experiencia. A través de la música y el movimiento, los integrantes de un grupo pueden aprender a hablar honestamente sobre los errores propios y ajenos, y así poder dialogar constructivamente sobre como poder mejorar su eficacia.

Desarrollo individual. El método BAPNE favorece el crecimiento personal de los miembros del grupo a través de un clima positivo de aprendizaje. Este clima permite el desarrollo de habilidades interpersonales y favorece la madurez en la gestión emocional, en aspectos como el entendimiento empático, la autenticidad, la confianza, el aprecio y la aceptación. Para ello es necesario el compromiso, la generosidad, la apertura, el reto, la confrontación constructiva y el intercambio funcional. El método Bapne estimula el potencial latente de los miembros del equipo y potencia sus competencias profesionales, orientándolos hacia nuevos retos.

Fortaleza creativa. El hecho de estimular las interacciones entre los miembros del grupo promueve el surgimiento de nuevas ideas. El método Bapne genera una cultura creativa dando apoyo a la diversidad, estimulando el surgimiento de ideas nuevas, la toma de riesgos y recompensando la creatividad.

Relaciones positivas intergrupales. Cuando dos equipos han de trabajar conjuntamente, el método Bapne estimula relaciones de colaboración entre ambos, ayudando a identificar oportunidades y a compartir prioridades. Desde Bapne, se trabaja para el desarrollo de relaciones positivas intergrupales animando a que los miembros de un equipo trabajen con los miembros de otros equipos. Este desarrollo implica la identificación de los objetivos comunes, la construcción de un clima de confianza y de un sistema de interacción entre ambos. Cada equipo es parte del sistema y las organizaciones son sistemas. El éxito organizacional requiere un sistema equilibrado de equipos interdependientes.

En definitiva, la percusión corporal según el método Bapne propone entornos y oportunidades donde los participantes pueden aprender mediante la música y el movimiento a funcionar eficazmente como un grupo. Dicho aprendizaje parte de la base de que cuando se asocia una vivencia a un aprendizaje, este quedara en la memoria de los participantes. Consideramos muy importante para este proceso que tras la fase de Actuación, haya una Reflexión y una posterior Conceptualización (modelo de aprendizaje de Kolb). Reflexión sobre lo sucedido donde se analice y dialogue sobre todo lo que ha acontecido. Esta fase ayuda a tomar conciencia de las realidades claves que condicionan sus resultados como grupo. Y finalmente una Conceptualización, donde se explica el marco conceptual y las investigaciones empíricas que explican lo que ha sucedido en la actividad para después trasladarlo al ámbito de la organización. En este proceso es necesaria la colaboración de un consultor o un experto en ciencias del comportamiento para transferir, mediante acciones concretas lo aprendido a la realidad de la organización y de esta forma se consoliden las competencias desarrolladas.

Esta investigación postula que la práctica de la Percusión corporal según el método Bapne incide directamente en esta visión del trabajo en equipo. Por sus propias características, la Percusión corporal estimula formas de contacto en movimiento, que facilitan los vínculos sociales y especialmente promueven la cohesión del grupo. A través de la dimensión social, corporal y afectiva el método Bapne desarrolla una visión compartida y un propósito único, estimula una identidad de equipo y una atmósfera de confianza y finalmente mejora los niveles de comunicación y satisfacción individuales en las tareas grupales.

Tras todo lo dicho anteriormente se hace necesario seguir indagando en las bases teórico prácticas de la aplicación de la percusión corporal al ámbito del Team Building, ahondando en el desarrollo de todas sus potencialidades y explorando todas sus posibles aplicaciones. Es imprescindible dotarla de un corpus teórico suficientemente sólido que la permita ser reconocida tanto en los círculos científicos como divulgativos.

A su vez, es indispensable desarrollar estrategias de investigación que nos permitan diseñar con la mayor efectividad posible, la secuenciación de ejercicios específicos para cada realidad y situación organizacional, a priori divididas en cuatro grandes categorías:

- Fortalecer equipos existentes.
- Crear nuevos equipos.
- Reformar equipos después de una reorganización sea por fusiones o reestructuraciones de grupos, globalización de clientes...
- Mejorar “interfaces” entre varios equipos.

Consideramos que esta metodología es eficaz porque está orientada al desarrollo de las competencias centradas en los grupos y en las personas dentro de los grupos, estimulando el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y la capacidad de cambio, incidiendo directamente sobre las actitudes y valores de los participantes. Una de las líneas de investigación a desarrollar sería su encaje como programa de formación para directivos, enmarcada dentro del Outdoor Training, donde a través de la música y el movimiento, el método Bapne sea un recurso para el aprendizaje de habilidades de liderazgo de equipos.

Nuestro lema en BAPNE es: tu actitud, no tu aptitud, es la que determinará tu altitud.

4. DIFICULTADES ENCONTRADAS

Esta investigación puede aportar nuevos datos novedosos sobre la construcción de equipos y liderazgo a nivel educativo con sus respectivas modalidades. El método BAPNE posee una red de investigación en diferentes países en ámbito educativo y sanitario.

5. PROPUESTAS DE MEJORA

En futuros proyectos deseamos abarcar al campo de la pruebas clínicas como de cortisol y además con test socioemocionales como el Sociomet, Basc y Sociograma de Bulls.

6. PREVISIÓN DE CONTINUIDAD

El método BAPNE ya posee sedes en Italia (Venecia), EEUU (Philadelphia), México (Distrito Federal), Costa Rica (San José) y Venezuela (Caracas). A través de un sistema de trabajo satelital, nunca jerárquico o piramidal, la metodología y sus formadores se extienden con nuevas peticiones a otros países. Bapne continuará con sus investigaciones tanto para personas sanas como para personas con necesidades especiales.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baker, H. K. (1979). *The hows and whys of team building*. Personnel Journal, 58, pp. 367-370
- Buller, P. F. (1986) The Team Building-Task Performance Relation: Some conceptual and Methodological Refinements. Group&Organization Studies, Vol 11, No 3, September 1986, pp.147-168.
- Davis, S. (1970). *Building more effective teams*. Innovation, 15, pp. 32-41.
- Druskat V. D., Wollf S. B. (2001). *Building the Emotional Intelligence of groups*. Harvard Business Review, 79(3), pp. 81-90
- Francis, D., Young D. (1992). *Improving Work Groups. A practical manual for Team Building* (Revised). Jossey-Bass/Pfeiffer
- French, W. L., Bell C. H. Jr. (1978) Organizational development: Behavioral science interventions for organizational improvement (2nd ed). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Frohman, M. A., Sashkin, M., Kavanagh M. J. (1976). Action-research as applied to organization development. Organization and Administrative Sciences, 7, pp. 129-142
- Gardner, H. (1985). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books (AZ).
- Harley, K. (1971). *Team development*. Personnel Journal, 50, pp. 437-443
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Row
- Lewis, J. W (1975). Management team development: Will it work for you? Personnel, 52 (7), pp. 11-25
- Liebowitz, S. J., De Meuse, K. P. (1982). *The application of Team Building*. Human Relations, Vol. 35, Number 1, pp. 1-18
- Romero Naranjo A. A. (2013). La percusión corporal como recurso terapéutico. XI Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria: docencia e investigación para alcanzar las excelencia académica. <http://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes/documentos/2013-comunicaciones-orales/335233.pdf>

- Romero Naranjo, A. A, Jauset-Berrocal J.A., Romero-Naranjo F.J., Liendo Cárdenas A. (2014). *Therapeutic Benefits of Body Percussion using the Bapne method*. ERPA 2014. Procedia - Social and Behavioral Sciences 152 (2014) 1171 – 1177
- Romero Naranjo, F. J. (2013). Science & Art of Body percussion. A review. JOURNAL OF HUMAN SPORT & EXERCISE. Vol.8, No. 2, pp. 442-457
- Romero Naranjo F. J. (2000) BAPNE: Body percussion, Theoretical practical foundation. Vol. 1, 2 and 3. Barcelona: Body music – Body percussion Press.
- Romero Naranjo, F. J. (2012). Percusión corporal y lateralidad. Método BAPNE. *Música y Educación*, 91(3): 30-51.
- Romero Naranjo, F. J. (2013b). Criterios de evaluación en la didáctica de la percusión corporal – Método BAPNE. *Educatio Siglo XXI. Vol 31.1*.